

论人力资本效率

向显湖

(西南财经大学会计学院, 成都 610074)

【摘要】企业效率取决于企业的人力资本效率, 而人力资本效率又取决于企业人力资源的配置状况和利用情况。文章主要从财务方面分析了人力资本效率的基本含义、衡量方法、影响因素等, 并探讨了人力资本效率与物质资本效率的相互关系, 以及提高人力资本效率的基本途径。

【关键词】人力资本 效率

一、人力资本效率的意义

人力资本效率是指人力资本产出对人力资本投入的比率, 它可以从个人、企业和全社会等不同层面考察。

长期以来, 理论界更多的是从宏观社会以及微观个人方面研究人力资本效率问题, 其中, 索罗从劳动投入对经济增长的贡献方面研究了人力资本效率, 其成果主要体现在他的新古典模型中, 即: $G=F(K, L, t)$ (G : 产出, K : 资本投入, L : 劳动投入), 由此所导出的劳动产出弹性 $\beta = \frac{dF}{F} / \frac{dL}{L}$, 正是代表了经济增长中人力资本的贡献, 进而说明了人力资本的效率; 丹尼森从教育对经济增长的贡献方面研究了人力资本的效率, 他利用其劳动与经济增长模型 $dG/G = a + \beta \times dX/X$ (G : 产出, X : 一组投入变量的向量, 包括资本、劳动等), 通过劳动投入的细分, 测量出了教育对经济增长的贡献。

舒尔茨、贝克尔等人则主要从人力资本投资成本与收益方面分析了人力资本效率。其中, 舒尔茨在考察不同层次教育投入和预测不同层次人力资本终生收益的基础上, 运用年金法计算了美国 20 世纪 40—50 年代的教育投资收益率^①。贝克尔则就基础教育和专业教育给出了收益测度模

型, 即: $X+Y = \sum_{i=1}^n \frac{Y_{10,i} - Y_{9,i}}{(1+I)^i}$ (X : 受第 10 年教育的直接成本, Y : 受第 10 年教育而放弃的收入,

$Y_{10,i}$ 受第 10 年教育的人的工作收入, $Y_{9,i}$ 第 9 年教育的人的工作收入, n 受过 10 教育之后可以赚得工作收入的年份总数, I : 第 10 年教育的收益率, i : 所考察的年份)。

不难看出, 上述关于人力资本效率的研究和分析不仅限于宏观社会这个层面, 而且所涉及的领域也主要是教育经济学领域, 是就教育方面的投入与产出问题进行研究和分析的, 至于从企业层面并从财务角度专门研究人力资本效率的文献和成果尚不多见, 这不能不说是人力资本理论的一个缺陷。

由于本文主要从企业财务角度来考察和研究人力资本效率问题, 因此有必要从财务效率概

^①参见戴圆晨等主编:《新经济时代人力资本开发与管理战略》, 中国劳动社会保障出版社, 2001 年版, 第 201 页。

念入手,来进行概念界定、理论分析和方法构建。企业财务效率包括财务资源配置效率和财务资源利用效率两个方面。其中,资源配置效率是指资源配置的合理性,这里有效率的或者说是合理的资源配置,应当是资源的最优配置。这种最优配置从经济学方面看,是指在其它要素资源不变的条件下,每一单位生产要素投入的边际产量达到最大,对于具有可替代性的生产要素而言,最优配置意味着在同一产量曲线上,各种生产要素之间的边际技术替代率相等。从财务方面考察,最优资源配置应当是在财务风险一定时,财务收益最大的资源配置,或者是在财务收益一定时,财务风险最小的资源配置。资源利用效率则反映在资源利用程度、资本周转速度以及资本投资效益等方面,(赵德武,1999)。由于企业的财务经济活动是资本的投入和产出活动,因此,资本利用效率的上述几个方面最终均可归结为资源投入价值与产出价值的关系。

相应地,企业人力资本效率也应包括人力资本配置效率和人力资本利用效率两个方面。其中,人力资本的配置效率是指人力资本配置结构的合理性。合理的人力资本配置同样是指当非人力资本一定时,每一单位人力资本投入的边际产量达到最大。从人力资本的内部结构看,由于各层次人力资本之间具有可替代性,这样,人力资本最优配置另一个方面应当是在产量一定的情况下,各层次人力资本之间的边际技术替代率相等。在财务上,当物价和风险水平一定时,这种合理的人力资本结构将能够给企业带来最大的现金流入量,从而能够体现企业价值最大化的要求,这表明,合理的人力资本结构同时也是能够体现企业最佳资产结构与最佳资本结构要求的一种配置结构。人力资本利用效率则是指人力资本利用的有效性,这种有效性主要体现在人力资本产出与投入的数量关系方面,反映在财务上,就是人力资本产出价值对投入价值的比率状况。

对人力资本效率的考察,还需要注意以下两点:(1)联系财务特性分析,上述的人力资本“投入”与“产出”均应体现财务价值因素,包括时间价值和风险价值两个方面。所谓体现时间价值,是指在比较人力资本的投入与产出时,应考虑对应的现金流出与流入的时间,并运用现值分析法计算两者的可比价值;所谓体现风险价值,是指在考察人力资本的投入与产出时,应充分考虑不确定性因素对现金流量(主要是预期产生的现金流入)的影响,并运用适当的方法将不确定的现金流量调整为相对确定的现金流量,以确保企业人力资本效率评价具有相对可靠性。(2)人力资本配置效率与利用效率既有区别,又相互联系,两者相互制约、相辅相成。区别在于:①两者隐含的时间状态不同,人力资本配置侧重于说明静态的状况,即在某一时点的人力资本结构状况,而人力资本利用则侧重于说明动态的过程,即在某一期间的人力资本运用过程。②人力资本配置一般侧重事前的预测、决策和规划环节,而人力资本利用则侧重于事中及事后的运用、控制和分析环节。联系在于:①人力资本配置效率影响和决定着人力资本利用效率。具体说,从某一定期间看,若初始人力资本配置合理,意味着企业各层各类人力资本的能力处于一种平衡状态,这就为协调发挥企业人力资本的能力水平,实现人力资本“合力”最大化提供了静态基础,进而也就能够促进该期间人力资本综合利用效率的提高。反之,人力资本配置不当,则会导致“人浮于事”与“人手不足”并存,进而限制人力资本整体功能的发挥和综合利用效率的提高。②人力资本利用效率反映并制约着人力资本配置效率。一方面,人力资本利用效率的高低反映着人力资本配置效率的高低,也就是说,一定期间的人力资本利用效率高,通常表明初始的人力资本配置是合理的,有效率的,反之,可能说明人力资本配置存在着问题,甚至说是低效率的,应予调整配置。另一方面,人力资本利用效率的高低制约着人力资本配置效率的实现情况。具体说,人力资本的初始配置可能是合理的、有效率的,但由于某些因素的影响(如分配不公或激励不足、经营方向或项目变更、对外并购、员工病退或离职等等),而产生利用上的效率不平衡,从而制约了初始配置效率的实现。

可见,企业人力资本配置的有效性是相对的,即相对于特定环境而言的,随着时间的推延和环境因素的变化,有效的资本配置可能变得低效甚至无效。因此,企业应当以人力资本利用效率的分析为依据,对人力资本配置的合理性进行动态地考察和评估,并适时调整配置情况,以实现动态优化。

从财务方面研究人力资本效率的意义主要在于它是实现企业资源最优配置和有效利用的客观要求。我们知道,资源的有限性是经济学赖以建立的重要前提。这里所谓的资源包括自由资源和经济资源两大类型,前者是指可以无代价取得的资源,后者则是需要支付一定的代价才能获得的资源,它包括人力资本和非人力资本两个方面。企业人力资本作为人力资本的价值形态,它首先是具有供给的有限性,其次是企业必须有代价的取得和使用。供给的有限性,要求企业一方面必须坚持以人为本,建立完善的福利制度与激励机制,以便引进并稳定适宜于企业的人力资本,进而保全企业的人力资本,另一方面则应合理配置和充分利用现有人力资本,以期以内涵式的效率产出来弥补因人力资本供给的有限性而难以实现的外延式产出。取得和使用的有偿性,则要求企业在正确计量和核算人力资本取得和使用成本的基础上,力求实现人力资本产出超过其成本,并能最大程度地实现净产出。由于人力资本的成本通常是以价值来衡量的,具体体现为一定期间的货币性支付,因此作为与其比较的产出效率无疑也应当价值化为货币计量,这就无疑要求从财务的角度去界定、研究和分析人力资本效率。并且也只有从财务的角度考察人力资本产出效率,才能对人力资本的配置状况和利用情况进行定量的,并且是切合企业目标的比较、分析和评价,进而促进人力资本的合理配置和有效利用。

二、人力资本效率的衡量

如上所述,人力资本效率包括配置效率 and 利用效率两个方面,相应地,人力资本效率衡量也应包括配置效率的衡量和利用效率的衡量。

(一) 人力资本配置效率的衡量

从财务方面考察,人力资本最优配置应当是有利于企业价值最大化的配置。笔者曾在《试论人力资本与企业价值》^①一文中构建了关于人力资本结构与企业价值相关性的分析模型,即:

$$(1) \text{EVA} = (\text{EBIT} - T) - Z * (1 - r) * K$$

$$(2) V = \sum_{n=1}^t \frac{I_n(1-T_D)}{K_D} + \frac{M}{K_D} + \frac{G(1-T_R)}{K_R} + \frac{U(1-T_R)}{K_R} + \frac{R * s(y + d_1j + d_2g) - U}{K_S}$$

以上模型表明,当企业的所有资本均为人力资本,以及所有人力资本均为高层次人力资本时,企业的财务价值最大。然而,在客观上,企业资本不可能全部是人力资本,人力资本也不可能全部属于高层次人力资本。因此,有必要从经济学方面考察人力资本的最优配置问题。前已述及,从微观经济理论方面看,最优人力资本配置是指当非人力资本投入一定时,人力资本投入的边际产出达到最大时的配置,因此要确定人力资本是否达到最优配置,有必要测算人力资本在不同配置规模下的边际产量,看其边际产量是否达到最大。从人力资本内部结构看,则应测算当产量一定时,不同层次人力资本之间的边际技术替代率是否相等。为便于分析,兹以图示说明。

图中,当产量为 L_1 时,中、高层资本投入分别为 OZ_0 和 OG_0 ,若将高层人力资本投入增加至 OG_1 ,生产同样产量所需要的中层人力资本将下降至 OZ_1 。这样高层次人力资本对中等人力资本的替代比率为 $(OZ_0 - OZ_1) / (OG_1 - OG_0)$,也等于 AB/BC ,当 $(OG_1 - OG_0)$ 很小时,它等于

等产量曲线 L_1 在A点的斜率,即高层人力资本对中层人力资本的边际技术替代率。由图可以看出,当高层人力资本投入不变,中层人力资本投入从 OZ_1 增加到 OZ_0 时,产量将从 L_0 增加到 L_1 ,其边际产量为 $(L_1 - L_0) / (OZ_0 - OZ_1) = (L_1 - L_0) / AB$;假定中层人力资本投入保持在 OZ_1 的水平,高层人力资本投入从 OG_0 增加到 OG_1 时,产量同样将从 L_0 增加到 L_1 ,其边际产量为 $(L_1 - L_0) / (OG_1 - OG_0) = (L_1 - L_0) / BC$ 。这样,高层人力资本对中层人力资本的边际技术替代率 AB/BC 也就等于高层人力资本投

^① 见《云南财贸学院学报》2004年第6期第50—54页。

入的边际产量与中层人力资本投入的边际产量

的比率。一般而言，在中层人力资本投入保存不变时，随着高层人力资本投入的增加，其边际产量将呈递减趋势，使得高层人力资本替代中层人力资本的边际技术替代率 AB/BC 趋于下

降。与此同时，随着高层人力资本对中层人力资本的替代，中层人力资本的边际产量趋于上

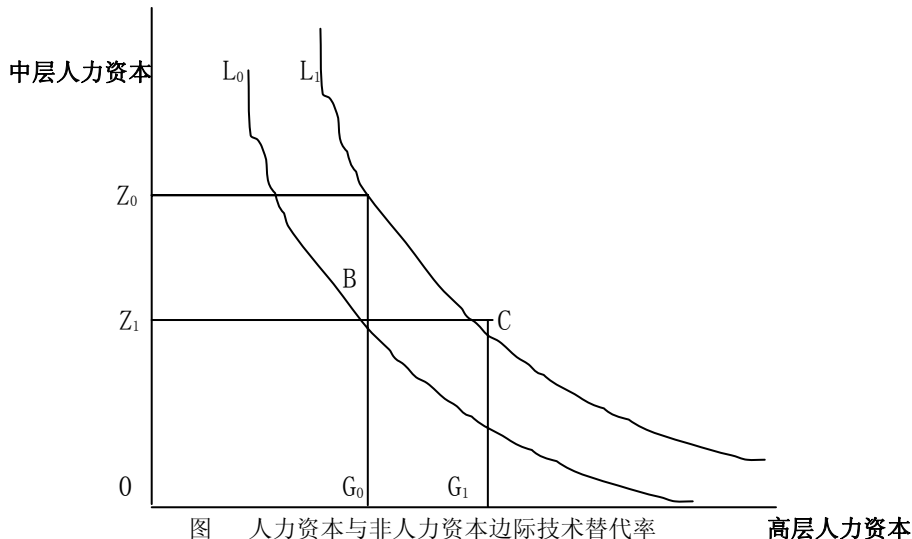


图 人力资本与非人力资本边际技术替代率

升，因而中层人力资本替代高层人力资本的边际技术替代率也趋于上升。因此，中层人力资本与高层人力资本的最优配置点应当是两者的边际替代率相等的那一点。

可见，对于人力资本内部结构合理与否的衡量，主要可通过测算各层次人力资本相互之间的边际技术替代率，看相互的边际替代率是否处于等值或接近状态。

(二) 人力资本利用效率的衡量

从广义上说，用于衡量企业人力资本利用效率的方法和模型很多，从传统的劳动生产率模型到目前的各种人力资源绩效评价标准，均可用于人力资本利用效率评价。但从财务方面看，能够体现财务特性的人力资本利用效率的衡量方法或模型却所见不多，其中，钟旭东等在分析了企业人力资本的存量和质量的基础上，构建了人力资本利用效果分析模型^①，即：

$$R_t = Q_t - A_t = (Q_{t1} + Q_{t2} + Q_{t3}) - Y_t * \frac{r(1+r)^t}{(1+r)^t - 1}$$

式中， Q_t 表示某一时刻企业人力资本的价值， A_t 表示人力资本投资的年当量值， Q_{t1} 、 Q_{t2} 、 Q_{t3} 分别代表某一时刻的员工总收入、由人力资本带来的经济增加额和企业潜在收益， Y_t 表示某一时刻的人力资本存量， r 为投资利率， t 为员工的平均剩余的服务年限。

夏飞分别从企业群体和人力资本个体探讨和构建了人力资本贡献价值的测量模式，其中，群体贡献的测量模式为： $CV = VA * g$ ，个体人力资本贡献的测量模式为 $CV_i = CV / n * T_1 * T_2$ 。式中， VA 表示经济增加值， g 表示人力资本贡献比率， n 表示群体员工人数， T_1 、 T_2 分别表示岗位价值调整系数和绩效考评调整系数^②。

^① 钟旭东等：《企业人力资本的测度与利用效果分析》《湖南商学院学报》，2000年第1期。

^② 夏飞：《企业人力资本贡献价值及其测量模式》，《统计与决策》，2002年第4期。

上述方法和模型尽管没有明确提出人力资本效率的概念，但却可以从不同角度反映人力资本利用的效率状况，并且符合财务价值特性，因而可以作为衡量人力资本利用效率的财务方法。不过除了这些方法或模型外，笔者认为还可以构建或选择以下一些简便可行的方法：

1. 投入产出对比法

投入产出对比法就是将人力资本的投入价值与人力资本产出价值进行比较，据以评价人力资本利用效率的方法，它是人力资本利用效率评价的最直接方法。这里，人力资本投入价值是按照一定方法所确定的企业各个层次的人力资本投资总额；产出价值包括总产出价值和净产出价值两个方面，其中，总产出价值是指没有扣除耗费的产出价值，它可以用企业在一定期间的总产值或营业收入额来表示；净产出价值是指扣除了相关耗费的产出价值，它可以选择息税前收益、净收益和经济增加值等。相应地，人力资本利用效率包括总产出效率和净产出效率两个方面，前者是指企业总产出价值对人力资本投入价值的比率，后者是指净产出价值对人力资本投入价值的比率，它们分别反映了人力资本投入对总产出和净产出的贡献程度。

具体在按该方法分析人力资本效率时，应当注意以下几个方面：（1）根据情况选择采用现值法或非现值法。其中，以提供人力资本投资决策依据为目的的人力资本利用效率分析，应当选择现值法，即在合理预测人力资本投资的成本、收益、风险等因素的基础上，按照风险程度设定适当的贴现率，将预测成本和收益折合成现值，然后再将收益现值与成本现值比较，据以进行决策；以提供绩效评价依据为目的的人力资本利用效率分析，则宜采用非现值法，即直接将一定期间的产出指标（产值、收入、利润等）与人力资本投资成本比较，计算投入产出率，再将其与目标值比较，据以评价和考核该期间人力资本利用效率目标的完成情况。

（2）充分考虑物质资本技术条件以及企业结构性资本变化对人力资本效率的影响。我们知道，物质资本和结构性资本作为企业重要的生产要素，其载体的技术条件不同、发展（或完善）程度不同，企业的产出效率也就不同，进而使得所计算的人力资本利用效率指标有所不同。因此，要客观地评价企业在一定期间的人力资本利用效率，必须随时关注企业物质资本条件与结构性资本情况的变化，并执行动态的、适时的价值评估和调整程序，进而以调整后的资本价值为依据进行分析评价。

（3）分别不同层次、不同类型的人力资本进行考察。如前所述，企业人力资本可划分为不同的层次（基层、中层和高层）和不同的类型（管理型、技能型等）。人力资本的层次和类型不同，其对企业产出的贡献客观上也有所不同。因此，如何划分人力资本的层次和类型，实施分层分类的人力资本利用效率评价，对于做好人力资本的决策分析、效率控制和绩效管理具有重要意义。对此，笔者认为在进行人力资本利用效率评价时，可采用系数分配法分别确定各层各类人力资本的利用效率，即先由专家根据企业的行业性质、组织类型、管理模式和工艺技术特点等确定各层各类人力资本的贡献程度系数，然后按系数分配产出贡献，进而按分配后的产出贡献确定各层各类人力资本利用效率。

2. 效率差异比较法

效率差异比较法可以作为衡量人力资本超额利用效率的一种方法。它是以一定的效率基数为基础，以高于或低于效率基数的差异作为人力资本超额利用效率的衡量方法。这里的效率基数可以选择行业平均资本产出率，因为行业平均资本产出率是与行业平均物质资本条件、平均结构资本条件和平均人力资本条件对应的产出效率，与此比较的差异可以说明一个企业的人力资本效率相对于行业平均水平的超额或不足。

要正确确定人力资本的超额利用效率，首先需要确定行业的平均物质资本条件，比较企业与行业平均物质资本条件的差异，并按照一定的方法予以调整，以确保物质条件具有可比性。例如，企业某年度的 EBIT 为 3000 万元，总资本为 10000 万元，其中，人力资本 3000 万元，物质资本 7000

万元。该企业的物质资本主要是固定资产（即流动资产小到可以忽略不计），其成新度约90%。假定行业的平均资本利润率为20%，固定资产平均成新度为80%。则该企业人力资本的超额利用效率计算如下：

①企业物质资本相对于行业的可比价值=7000*90%/80%=7875 万元；

②企业人力资本超额利用效率=3000/（3000+7875）*100%—20%=7.5%。

3. 内部收益率法

内部收益率是指收益现值与成本现值相等时的贴现率。内部收益率法是教育经济学中用于衡

量教育收益率的一种比较公认和通行的方法，其分析模型为：
$$\sum_{t=1}^n I_t(1+r)^{-t} = \sum_{t=1}^m C_t(1+r)^t \quad (I_t$$

为第t期的教育收益， C_t 为第t期的教育成本，n为受教育者毕业后的终身工作年限，m为受某级教育的年限），按该模型测算的r即为教育投资的内部收益率。内部收益率法同样可以用于企业人力资本利用效率的测算，不过按照该方法所测算的效率只是一种目标控制值，它能够为人力资本利用效率的控制和评价提供参考标准，但它不能说明人力资本实际利用效率的高低。

三、人力资本效率的影响因素

影响人力资本效率的因素很多，概括起来主要有以下几个方面：

1、人力资源的素质。企业人力资源的素质是影响和决定人力资本效率的内在因素。这里，人力资源素质包括以下几个方面：①身体素质，主要指人力资源个体的体能与健康状况，它是人力资本效率的物质基础；②文化素质，指人力资源个体受系统教育的程度，它可以以员工的学历层次来衡量；③专业素质，指人力资源个体受专业教育的程度，它可以以员工的专业学历层次和学位水平来衡量；④能力素质，指员工的综合能力状况，包括分析判断能力、文字表达能力、预测决策能力和人际协调能力等。

2、人力资源的配置。这里的人力资源配置主要是指企业对各个人力资源个体在岗位、职位等方面的分配和安排，它是影响人力资本效率的一个外在性因素。一般而言，人力资源配置合理，其效率较高，反之，则效率低。要考察人力资源配置是否合理，主要看两个方面，一是专业与岗位的对口情况，二是能力与职位的适应情况。合理的人力资源配置，不仅应当体现在人力资源个体的专业知识或技能与其所在岗位对口，而且对员工的职位安排与其能力是适应的、协调的。

3、激励与约束。激励与约束是影响和决定人力资本效率的又一重要的外在因素，企业的激励制度公平、完善，约束机制合理、健全，将能够推进人力资本效率的提高，反之，则可能会束缚员工的积极性和能动性，影响人力资本效率的正常发挥。

4、人力资本的专用性。人力资本专用性是指作为依附于人力资本载体的知识和技能的行业或企业专用性。一般而言，人力资本的专用性越强，其市场的可流动性越差，对其投资的风险也就越大。在这种情况下，作为人力资本载体的企业员工为避免再择业的高成本，同时，获得尽可能多的风险报酬，通常会努力提高人力资本效率，以期在维持企业经营的持续性，保持企业竞争优势的同时，稳定职业并获得与效率相对应的工薪报酬。

5、剩余控制权的安排。剩余控制权安排也是决定企业人力资本效率的一个极其重要的因素。一般而言，若作为企业人力资本载体的员工（主要指企业经营者及其内部各层次代理人）拥有的剩余控制权越多，人力资本的效率将会越高，这是因为一方面员工剩余控制权的多少直接决定着其能动性的发挥空间和作用程度，进而决定着人力资本效率的高低；另一方面，由于剩余控制权与剩余索取权具有正相关关系，即员工的剩余控制权越多，其剩余索取权也就越大，这样，员工

出于追逐剩余收益的考虑,也将会利用其拥有的剩余控制权,自觉地提高行为效率。美国经济学家奥里弗·哈特教授在阐述其产权观点时说到:“企业合并的成本是被收购企业进行关系专用性投资的激励减少,因为既然它只拥有较少的剩余控制权,所以它就只能得到由它自己投资所创造的事后盈余增量的较小部分”。奥里弗·哈特教授的这段话无疑说明了企业剩余控制权与利益激励,进而与人力资本效率的相关性。

四、人力资本效率与物质资本效率的相关性分析

企业是“人力资本与非人力资本的特别合约”,人力资本效率与物质资本效率相互影响,相互制约。一方面,人力资本效率决定和制约着物质资本效率。首先是人力资本载体的行为效率决定着物质资本的产出效率。具体说,人力资本作为企业资本中的“活性”资本,其效率主要体现为作为其载体的企业员工的行为效率。由于企业员工的行为在很大程度上是对物质资本运动的管理、组织和支配行为,因而员工的行为效率也就直接地决定着物质资本的产出效率。其次是人力资本的理论效率制约着物质资本的产出效率。所谓人力资本理论效率,是指根据人力资本载体数量、人均标准工时、单位工时效率标准等因素,并在考虑最大程度激励的情况下所测算的标准效率,它反映着企业人力资本的极限能力。人力资本理论效率对物质资本产出效率的制约也就是人力资本的这种标准效率或极限能力对物质资本投入与产出的限制,这就如同一家电脑企业,尽管它可能有大量的货币存量、生产设备和 workplace 等物质资本,但如果没有相应数量和能力的程序设计人员,这些物质资本是难以获得理想产出的。

另一方面,物质资本效率反映并制约着人力资本效率。首先是物质资本的实际产出效率反映着人力资本效率,即当其它条件一定时,企业的物质资本产生出效率高,通常也意味着其人力资本效率高,反之,则人力资本效率低。其次是物质资本的理论效率制约着人力资本效率。所谓物质资本理论效率是指由物质资本利用率、设计能力和技术性能等经济技术指标所决定的产出效率,它也是一种标准效率或极限效率。相应地,物质资本理论效率对人力资本效率的制约,也就是物质资本的利用率、设计能力和技术性能等经济技术指标对人力资本效率的制约,这就如同一家木具生产企业,尽管其拥有的员工再多,管理水平与工艺技术再一流,也难以将木材的利用率提升到100%,或让设计能力为年加工10000立方米木材的锯木设备完成15000立方米的加工作业。

上述人力资本效率与物质资本效率的相关性表明:(1)当企业的物质生产力一定时,要加速物质资本的周转、提高物质资本的产出效率,有赖于合理组织和充分运用人力资源,并不断优化作为人力资本载体的员工的行为,提高行为效率。(2)当企业的人力资源状况一定时,要提高人力资本效率,有赖于不断改善和优化企业的物质资源状况,包括改善设备和原材料的技术性能、优化产品生产的工艺过程和各项技术标准、挖掘原材料的综合利用途径等等。(3)在充分挖掘企业人力资本效率潜力的基础上,分析物质资本的状况及其对人力资本的需求,具体可通过将企业人力资本对物质资本的比率与同行业其它企业或行业均值比较,判断人力资本多余或不足,据以进行人力资本的存量调整和投融资决策,实现人力资本效率与物质资本效率的动态平衡。

五、提高人力资本效率的途径

研究人力资本效率的目的最终在于提高人力资本效率。如何提高企业的人力资本效率,笔者认为从总体方面的考虑是客观分析影响人力资本效率的各个因素,并分别各个因素挖掘人力资本效率潜力,包括全面提升员工素质、完善激励机制、赋予人力资本剩余索取权等。同时制定科学、合理的人力资本效率标准,以便为人力资本载体的行为提供定量的符合标准化的激励和约束。具体包括以下几个方面:

1. 加强员工培训,全面提升员工素质。员工素质是影响企业人力资本效率的首要因素,也是内在性的因素。提高人力资本效率的首要途径和根本途径也就在于不断提升员工素质。对于企业来说,提升人力资本素质的途径主要有两方面,一是建立完善的考评和奖励制度,促进员工通过

“干中学”来自觉地积累知识、丰富经验、强化能力、提升素质；二是定期组织员工进行职业教育和培训，帮助员工拓展相关知识面或深化专业知识，提升员工在分析、判断、文字表达以及人际协调等方面的综合素质和能力。相对而言，第二种方式具有针对性强、见效快等特点，因而是提升员工素质的最主要的途径。

2. 合理配置人力资源，实现人尽其能。要提高人力资本效率，有依赖于合理配置人力资源。如何合理配置人力资源，笔者认为首先是要做好人力资源的需求分析，同时把好入口关，有针对性地招纳贤才，避免因专业不对口而导致人才浪费，或因能力缺口而导致低效率；其次，企业人力资源管理部门应当建立健全人力资源档案，连续搜集和充分记录人力资源个体的基本情况，包括年龄、学历、学位、职称、特长、能力水平、历史业绩等，以便为人力资源的动态配置提供可靠信息；再次，建立健全人力资源的进退机制和内部岗位竞聘机制，优化人力资源动态配置的内部环境，以求实现人尽其能、才尽其用。

3. 建立健全激励与约束机制。激励与约束是提高人力资本效率的外在保障机制。建立健全激励与约束机制，首先是要建立一套完善的、符合行为规律和管理科学的激励与约束制度，具体包括行为标准约束制度、行为效率评价制度、职位晋升制度、功过奖惩制度等；其次是要建立一套制度执行的监控保障制度，包括行为标准的检查修正制度、基础数据收集整理制度、标准执行差异的分析调节制度、效绩与功过的确认或公证制度等等。

4. 做好人力资本索取企业剩余的制度安排。人力资本载体拥有对物质资本的“剩余控制权”，具体表现为企业经营者对合约之外的不确定事项的相机处理权。基于人力资本产权的私有特性以及人力资本载体的“经济人”特性，要维持“剩余控制权”行为的高效率，最合理的选择是赋予人力资本剩余索取权，实施剩余分享激励。这种机制之所以具有合理性，首先，企业剩余来自于人力资本使用权的行使（也即马克思所说的“活劳动”），并且剩余的多少直接取决于人力资本使用权的行使效率，这样，赋予人力资本剩余索取权无疑是剩余控制权的逻辑性选择；其次，它体现了资本以谋取剩余为目的的基本属性，能够促使人力资本产权主体行使最有效行为；再次，企业剩余来自于人力资本使用权的行使（也即马克思所说的“活劳动”），并且剩余的多少直接取决于人力资本使用权的行使效率；再次，这种机制安排能使企业员工切实感受到企业是自己的，进而形成“败则以死相救、胜则举杯共庆”的集体凝聚力，提高人力资本的整体行为效率。